

DOELEN

STRATEGIE

ACTIEPLAN

**Professionalisering**

- Leraren laten persoonlijk en als team gedrag zien dat eigenaarschap bij leerlingen creëert, onderhoudt en duurzaam maakt, bij alle leerlingen in de school, ongeacht hun leeftijd en actuele niveau.
- Leraren hanteren heldere en "meetbare" routines in de praktijk van alledag, die aantoonbaar effect hebben op het leren van alle leerlingen, ongeacht hun niveau.
- Er is een gezamenlijk inzicht en drive bij het team dit te willen, te leren en hoe hierin persoonlijk te groeien (Collective Teacher Efficacy)
- Er is een schoolcultuur die leeft vanuit groei bij alle leerlingen (en vervolgens bij hun ouders) en hiermee voor alle leerlingen veiligheid, trots, erbij horen en kansengelijkheid realiseert.

- We beschrijven het gedrag van leraren concreet, in de verschillende leerfasen, dat het gedrag van de leerling, zoals hierboven benoemd, creëert (of belemmert)
- We hanteren een instrument dat voor en met iedere leerkracht eigenaarschap bij leerlingen nauwkeurig in kaart brengt, het eigen gedrag in verband hiermee in kaart brengt en dat de groei voor de leerkracht zichtbaar maakt
- We ontwikkelen een "dashboard" om het bedoelde gedrag van leerlingen en leraren in beeld te krijgen en daarmee progressie te kunnen monitoren. In dit dashboard zijn ook groeidata van alle leerlingen op hun niveau opgenomen en kennis en zichtbaarheid van doelen bij leraren en leerlingen. Voor het team is dit instrument het voertuig voor volgende stappen, zowel persoonlijk als in de schoolorganisatie.
- Er is een beschreven en geleefde routine in de school om de benodigde data op een haalbare wijze te verzamelen met vertrouwen in validiteit en betrouwbaarheid.
- Er is een beschreven en geleefde routine in de school om voortgang acties te formuleren op grond van waargenomen progressie.

- Studiedagdeel op 4 oktober; Hierin worden de 4 pijlers centraal gesteld en zoeken wij er voorbeelden bij zoals wij denken dat het gaat en kan worden gedaan.
- Vullen van de posters met voorbeelden van gedrag. Na ongeveer elke 8 lesweken een pitstop waarbij we resultaten gaan vaststellen en vieren.
- Leerkracht: Iedereen gaat werken aan zijn competentie met de volgende aanpak:
- Persoonlijke Coaching Bazalt, half uur in de 4 weken (In oktober heeft iedereen een coachingsgesprek gehad met een trainer van Bazalt)
- Zelfinschatting 1 x 4 weken.
- Collegiale feedback 1 x 4 weken Wat zie ik bij jou en wat zie je bij mij
- Interne coach, gesprek met MT-er 1 x 4 weken half uur
- MT training en coaching gericht op het team.
- Ontwikkelen van een dashboard waarin de resultaten in groei worden vastgelegd;
- Vanuit de gesprekken en het dashboard stellen we vast wat we nodig hebben en wat we gaan doen.

**Leerlingen**

- Leerlingen verkennen en leren de vaardigheid om beoordelingsbekwaam en feedback vaardig te zijn in hun leren. Aan het eind van dit schooljaar hebben ze het oefenniveau bereikt
- Alle leerlingen hebben tenminste een jaar groei doorgemaakt in hun basisvaardigheden.

- Werken met de vier pijlers: aangaan, richten, leren en reflectie.
- Concrete omschrijvingen, in de verschillende leerfasen, van het gedrag van leerlingen dat het leren versnelt bij alle leerlingen ("Eigenaarschap in leren" en bijbehorende motivaties en vaardigheden).
- We maken gebruik van het dashboard om de groei van de leerlingen te monitoren en vast te stellen.

- Na 4 oktober zijn de vier pijlers zichtbaar in de lesplanning en uitvoering.
- Na 4 oktober is het zichtbare gedrag van leerlingen in de verschillende leerfasen beschreven in 4 posters (vier pijlers)

**Onderwijsontwikkeling en kwaliteitscultuur**

- We leren om goede kwaliteitskaarten en ambitiekaarten te maken.
- We leren goede kwaliteitskaarten te gebruiken als borging en evaluatie-instrument.
- We leren ambitiekaarten te gebruiken om afgesproken ontwikkeling goed uit te voeren.
- De ambities die vanuit de leerteams zijn opgesteld worden uitgevoerd.

- De huidige kwaliteits- en ambitiekaarten worden herschreven. Ze worden compact, beschrijven gewenst leerling- en leerkrachtgedrag en zijn concreet.
- Alle kaarten worden besproken en bijgesteld door alle teamleden en beheerd door de experts.
- We leren de kaarten als PDCA instrument gebruiken, dat betekent dat ze regelmatig worden bijgewerkt als ambitie weer een kwaliteit is geworden.
- Niet alle ambities uit de leerteams worden hier beschreven. Daar dienen de herschreven ambitiekaarten voor. De uitvoering hiervan zorgt ervoor dat we deze doelen kunnen behalen.

- Herschrijven van de ambitiekaarten, expert leerkracht in samenwerking met kwaliteitscoördinator. oktober 2024
- Opstellen van de kwaliteitskaart en blijven bijstellen vanaf november-december 2024 als vast onderdeel van de werkrouines.
- Door het jaar heen nemen de experts het voortouw in de bouw om de ambities te voorzien van werkopdrachten / actiepunten voor de hele bouw. Specialisten agenderen deze in samenspraak met de teamleider en kwaliteitscoördinator. De teamleider maakt een jaaragenda voor de bouw waarin deze in de tijd worden ingepland.

**IKC- samenwerking en ontwikkeling**

- Aan het einde van dit schooljaar hebben de peuters en kleuters meer overlap in (gezamenlijke) thema's, worden themaplanners en ideeën uitgewisseld ter inspiratie en ontmoeten peuters en kleuters elkaar tijdens spelen en werken op de gang.
- We breiden de rijke schooldag uit met nieuwe mogelijkheden voor BSO en andere kinderen.

- Locatiemanager Kappio plant groepsbezoeken en schoolbezoeken met PM-ers en leerkrachten van gr. 1-2 om good practices te delen en uit te wisselen
- Er komt een activiteitenkalender die jaarlijks wordt bijgesteld

- Gezamenlijke thema's peuters - kleuters, of aansluiting op elkaar. Dit wordt besproken tijdens peuter- kleuter overlegmomenten.
- De gang zo inrichten dat dit toegankelijk en aantrekkelijk is voor zowel peuters als kleuters, hierbij het thema betrekken. Peuters en kleuters ontmoeten elkaar en spelen samen op de gang.